

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era digital dan ekonomi saat ini menjadi sebuah tantangan yang telah membentuk perubahan besar di dunia usaha. (Chen & Li, 2015). Persaingan yang ketat dalam organisasi saat ini dituntut untuk menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis, tidak pasti dan kompleks (Sanz-Valle & Jimenez, 2005) maka dari itu, peran manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang akan memberi pengaruh terhadap organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Untuk mencapainya, perusahaan memiliki sumber-sumber keunggulan kompetitif diantaranya yaitu sumber daya fisik, finansial, struktur sistem dan proses organisasi, serta sumber daya manusia.

Dalam sebuah proses perubahan yang telah direncanakan, pengelolaan sumber daya dalam organisasi memerlukan sebuah penindakan dari sumber daya manusia yang ada. Maka dari itu, SDM menjadi sumber utama yang menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi. Yang mana suatu keberhasilan organisasi memerlukan strategi khusus dalam mekanisme kerja yang sesuai dalam proses pengerjaan yang telah direncanakan. (Moran & Brightman, 2000).

Menurut Cartwright & Holmes dalam upaya mempertahankan perubahan, sumber daya manusia harus mengintegrasikan kualitas terbaiknya untuk bisa bertahan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Salah satu upaya

untuk mempertahankan kualitas diri adalah dengan memperhatikan kesejahteraan mereka ditempat kerja. Sehingga, kesejahteraan dan kebahagiaan sangat substansial untuk pencapaian kualitas sumber daya manusia dalam proses pekerjaannya. (Fisher, 2010; Warr, 2007).

Pada prosesnya, setiap individu dalam organisasi menginginkan Kesuksesan dalam pekerjaannya. bukan hal nya materi, tapi kesuksesan psikologis. Yang dimaksud Kesuksesan psikologis adalah pekerja merasakan kepuasan, kenyamanan, serta kebahagiaan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, menjadi bahagia sangat penting bagi kebanyakan orang dan kebahagiaan telah ditemukan menjadi sebuah pencapaian diri yang sangat dijunjung oleh sebagian besar individu (Diener 2000).

Karena kebahagiaan menjadi suatu kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai setiap individu. Maka, Beberapa peneliti mulai melihat manfaat kebahagiaan dalam organisasi serta lingkungan kerja. Menurut Jones, kebahagiaan di tempat kerja merupakan pola pikir yang mendorong individu untuk memaksimalkan kinerja dalam mencapai potensinya. Kemudian di tegaskan oleh Veenhoven, yang menjelaskan bahwa kebahagiaan menjadi suatu penilaian individu terhadap seluruh kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri. Dalam arti, kebahagiaan menjadi hal yang akan membuat kualitas hidup seseorang menjadi lebih baik secara keseluruhan. Seperti kreativitas yang tinggi, pendapatan yang tinggi serta akan menjadikan tempat kerja lebih menyenangkan dan positif untuk dirinya (BiswasDiener & Dean, 2007).

Maka dari itu, penelitian kebahagiaan ditempat kerja harus ditingkatkan dan diperhatikan. Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya penting bagi karyawan itu sendiri, tetapi juga untuk organisasi (Chawsithiwong, 2007). Para pekerja yang bahagia dan perusahaan yang baik dapat menciptakan banyak hal baik seperti meningkatkan produktivitas, kualitas, penjualan, kepuasan pelanggan, kreativitas, inovasi, adaptasi, fleksibilitas, mengurangi kerugian, ketidakhadiran, dan mengurangi stres pekerja.

Hubungan majikan-karyawan tampaknya lebih bergantung pada kedua belah pihak yang puas dengan pertukaran dan terus memenuhi harapan masing-masing (lih Roehling et al. 2000). Seperti yang disarankan oleh Kraus (1995), sekarang saatnya untuk bergerak melampaui kesimpulan suram untuk menuju sebuah kebahagiaan sehingga memberikan *feedback* manfaat untuk kepuasan diri. Sehingga, Kebahagiaan menjadi salah satu tema penting yang perlu diteliti lebih lanjut terutama di dunia kerja. Ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja, mereka akan total dalam bekerja sehingga uang tidak lagi menjadi hal utama.

Berdasarkan hasil survei *Accenture Research Institute*, dari 30 negara menyebutkan bahwa pekerja Indonesia adalah yang paling tidak bahagia dan yang menikmati pekerjaannya hanya 18 persen. Kemudian, dilansir dari situs CNN Indonesia, pekerja Indonesia yang tidak bahagia itu sebanyak 33 persen. Data ini diperoleh dari hasil survei *Jobstreet.com* tentang kebahagiaan di tempat kerja selama dua bulan. Hasil survey yang dilakukan oleh *jobstreet.com* di

Indonesia memberikan sebuah pengetahuan bahwa pekerja Indonesia yang tidak bahagia dengan pekerjaannya memilih untuk mencari pekerjaan baru di luar negeri.

Selanjutnya, hasil penelitian tahun 2007 oleh Chancyento yang berbasis di Inggris menyatakan bahwa kurangnya komunikasi dengan atasan, gaji dan kondisi kerja yang tidak sesuai, kurangnya penghargaan atas ide dan prestasi, kepemimpinan atasan yang tidak efektif, kesempatan pemenuhan diri yang kurang dan pekerjaan yang kurang menyenangkan adalah faktor yang membuat karyawan tidak bahagia di tempat kerja kemudian menimbulkan emosi negatif (RodríguezMuñoz & Sanz-Verg, 2013).

Oleh karena itu Fisher (2010) mengusulkan bahwa ada dua cara untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, yaitu sikap individu itu sendiri dan juga kontribusi dari aksi organisasi. Sikap yang dimaksud adalah efikasi diri yang didefinisikan sebagai keyakinan akan sebuah kemampuan untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang mempengaruhi kerja dalam sebuah peristiwa yang mempengaruhi kehidupannya. (Bandura, A. 1994).

Efikasi diri menjadi penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi dan berperilaku. Keyakinan ini memiliki efek yang berbeda. Orang yang meragukan kemampuan mereka biasanya selalu menghindari tugas sulit yang dianggap sebagai ancaman pribadi. Mereka mempunyai ambisi yang rendah serta komitmen yang lemah terhadap tujuan yang mereka kejar. Ketika menghadapi tugas yang rumit, mereka selalu memikirkan kekurangan pribadi

dalam hambatan yang akan mereka hadapi. Mereka akan lambat untuk mengembalikan kepercayaan diri setelah kegagalan dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka akan menjadi mudah stres dan depresi.

Sebagian besar manusia menjalani proses kehidupannya di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk mendapatkan pemahaman yang teguh tentang peran dan tempat kerja dalam membentuk kebahagiaan bagi setiap individu (Neve dan Ward, 2017). Sumber kebahagiaan di tempat kerja adalah hubungan yang menyenangkan dengan orang lain. Baru-baru ini, hubungan interpersonal di tempat kerja telah mulai menarik perhatian, dan tampaknya bahwa 'koneksi berkualitas tinggi' dengan orang lain menjadi sumber kebahagiaan dan energi penting bagi karyawan (Dutton 2003; Dutton dan Ragins 2007).

Maka, sesuatu yang membuat orang bahagia secara generik adalah kepercayaan diri terhadap diri sendiri, interaksi orang dan situasi menciptakan kebahagiaan, serta ada dukungan dari organisasi yang menjadi sebuah persepsi karyawan yang menjadi implikasi penting untuk kebahagiaan. *Bakker dan Demerouti* (2008)

Penelitian ini mengambil objek di PT. Pos Indonesia (persero) yang berlokasi Jl. Asia Afrika No. 49, Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung. Pada tanggal 25 Maret 2021, Pos Indonesia menyelenggarakan acara *Corporate Inspiring Forum* dengan agenda “AKHLAK ACTIVATION”. Kegiatan ini merupakan rangkaian kegiatan yang diselenggarakan oleh Pos Indonesia dalam rangka mewujudkan komitmen untuk menerapkan *core values* AKHLAK

sebagai Nilai-Nilai Utama Budaya Perusahaan. AKHLAK yang merupakan akronim dari nilai nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif telah ditetapkan menjadi Nilai-Nilai Utama Budaya Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero).

Kegiatan itu menghadirkan DR (Hoc) Ary Ginanjar Agustian sebagai pembicara utama, yang membawakan tema “Living The Grand Why” untuk mengajak seluruh karyawan Pos Indonesia untuk mencari “the grand why” dalam bekerja. Tema ini bertujuan untuk menemukan Grand Why dalam pekerjaan dan hidup, program penguatan spiritual yang dihadirkan diharapkan melahirkan *Meaning of Work*, bekerja dengan dilandasi motivasi spiritual yang benar.

Menurut Ary, ‘Grand Why’ yang dimaksudkan adalah visi tertinggi ketika kita sudah menemukan *meaning* dan *puspose* dalam hidup. Dan ketika para pekerja menemukan *Grand Why* mereka, maka akan muncul pengorbanan dan kesiapan menghadapi segala tantangan, mereka akan terus maju dan bahagia di situasi sesulit apapun.

Kegiatan yang dilakukan oleh PT. pos Indonesia ini sangat menarik yang mana peneliti mencoba untuk mengamati dan melakukan sebuah wawancara bersama salah satu karyawan di PT. Pos yaitu bapak suryana yang menjelaskan tentang diri pribadinya serta tahap proses ia merasakan kenyamanan dan kebahagiaan saat bekerja yaitu berasal dari diri dulu “ujarnya” kita harus memiliki keyakinan dalam diri meski kita merasa belum terlalu

mampu untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan misalnya. Karena dalam pekerjaan, pengelolaan diri itu sangat penting sekali.

Kemudian, dengan kita memiliki sebuah keyakinan maka kebahagiaan dalam bekerja juga akan mengiringi prosesnya. Lalu, kondisi dari lingkungan juga sangat berpengaruh. Jika karyawannya kompak, tidak saling menjatuhkan dan bisa saling mengapresiasi mungkin itu bisa menciptakan sebuah keharmonisan di lingkungan pekerjaan. Hasil pengamatan ini menjadi latar belakang mengapa peneliti memutuskan penelitian di PT. Pos Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya keinginan Untuk Menumbuhkan Efikasi dalam diri karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung
2. Adanya kesadaran lingkungan organisasi untuk mendukung dalam peran Efikasi Diri karyawan untuk mencapai suatu Kebahagiaan di Tempat Kerja pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung
3. Adanya kesadaran lingkungan organisasi untuk meminimalisir ketidaknyamanan kerja pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung
4. Adanya perhatian untuk meningkatkan proses Kebahagiaan karyawan di Tempat kerja

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung?

2. Bagaimana Persepsi Dukungan Organisasi mempengaruhi Kebahagiaan di Tempat Kerja pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung?
3. Seberapa besar Persepsi Dukungan Organisasi dapat memoderasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.
2. Untuk menguji apakah Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.
3. Untuk menguji apakah Persepsi Dukungan Organisasi dapat memoderasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung

E. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, manfaat yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk penulis, penelitian ini diharapkan menjadi pemecahan masalah sebuah keresahan yang pernah dialami dari pengalaman pribadi, dan diharapkan bisa menjadi salah satu pemenuhan tugas akhir yang sangat berarti untuk menuntaskan pendidikan jenjang sarjana dikampus tercinta. Harapan lainnya, untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman kepada peneliti tentang pentingnya pondasi efikasi terhadap diri dengan salah satu tujuan pekerja yaitu kebahagiaan ditempat kerja serta berartinya dukungan organisasi untuk pengembangan diri serta tujuan utama diri.
2. Untuk perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan masukan tentang pengaruh Efikasi diri terhadap kebahagiaan karyawan ditempat kerja dan pentingnya dukungan organisasi sebagai pemoderasi.
3. Untuk Mahasiswa lainnya, hasil ini diharapkan menjadi rujukan dalam kegiatan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan kebahagiaan di tempat kerja